

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
หน่วยงาน กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- กรมสุขภาพจิต. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. รายงานวิจัยการ
พัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี.
นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2543
- กันยา พีรพัฒนานันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อ
องค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์ กรณีศึกษาบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สาขาวิชา
จิตวิทยา คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- กัลยาณี พรหมทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- กาญจนา วิทยญาสุข. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ของ
นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนบ้านบุตาสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547
- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิด
ต่องานและภาวะผู้นำ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิตภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต. วารสาร
จัดหางานปริทัศน์ 13(5): 1-7
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต. วารสาร
จัดหางานปริทัศน์ 4 4(4) : 30-33.
- จริยาวัตร คมพยัคฆ์. แรงสนับสนุนทางสังคม: มโนทัศน์และการนำไปใช้. วารสาร
พยาบาลศาสตร์ 6 (2) : 96-106.

- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2539.
- จัตโรติ สุกปลั่ง. ผลของบุคลิกภาพและเชาว์อารมณ์ ที่มีต่อคุณภาพการให้บริการตามการ รับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- ดวงใจ นิลพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษากรณีในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญ ของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529
- ดวงพร ศรีจันทวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในกิจกรรม นักศึกษาและสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยกับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540
- ทศพร ประเสริฐสุข. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 2 : 12-19.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. ความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2542.
- ธรรมรงค์ บุญสนอง. การสร้างภาวะผู้นำในนักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคมและ ความผาสุกทางจิตวิญญาณ กับเชาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- นภานันท์ กลิ่นสุคนธ์. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาวิทยาอุตสาหกรรม.คณะจิตวิทยา.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547
- นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์. **ความสัมพันธ์ระหว่าง เซาว์นอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2545
- นิตย์ สัมมาพันธ์. **ภาวะผู้นำทางทหาร.วารสารกองบัญชาการทหารสูงสุด.กองบัญชาการทหาร
สูงสุด. 3(5): 12.**
- ปราณี สุวรรณทิพย์. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม
รูปแบบการเผชิญความเครียด กับ ความเครียดของพนักงานสำนักงานแพทย์
และอนามัยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ประเวศ วะสี. **ความดีคืออะไร. การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต 3(1) : 12.**
- ประคอง กรวรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
ด้านสุทธาการพิมพ์, 2542**
- มะดากุล ปั่นลายนาค. **ปัจจัยในการสร้างภาวะผู้นำในนักเรียนเตรียมทหาร**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. **คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 5 : 5-18.**
- พณิชา ปรีชา. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิต กับความ
ผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พรทิพย์ คล้ายคลึง. **ปัจจัยสร้างภาวะผู้นำในนักเรียนเตรียมทหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

- พรพรรณ นีวจันทิก. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อ
องค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). เจตกุศลหรือปรีชาเชิงอารมณ์. รวมบทความทางวิชาการEQ ปี
ที่ 1: 5-18.
- พัชมน อันโต. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับใน
การสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.ภาควิชาการ
บริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- มนัส บุญประกอบ. กรณีศึกษา คุณโสภณ สุภาพงษ์ ภาพสะท้อน อีคิว จากความสำเร็จ. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์5 ปีที่ 1 : 53-66.
- ยุพรินทร์ ลิ้มสุวรรณ. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- รพีพรรณ สังขสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาของ
วิสัญญีพยาบาลกับภาวะผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานวิสัญญีวิทยา
ตามความคิดเห็นของวิสัญญีพยาบาลประจำจังหวัด ในโครงการพัฒนาระบบ
บริการของสถานบริการและหน่วยงาน สาธารณสุขเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท.ภาควิชาการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2548
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ Leadership. กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSINESS WORLD,
2544.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารพฤติกรรมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ปีที่ 1 : 31-48.
- โรงเรียนเตรียมเตรียมทหาร. การสัมมนาเรื่อง แนวทางการพัฒนา ดูแลนักเรียน
เตรียมทหาร.กรุงเทพฯ : โรงเรียนเตรียมทหาร, 2540.
- โรงเรียนนายเรือ.คู่มือหลักสูตรโรงเรียนนายเรือ.สมุทรปราการ: โรงเรียนนายเรือ.
- โรงเรียนนายเรืออากาศ.คู่มือหลักสูตรโรงเรียนนายเรืออากาศ.กรุงเทพฯ

- ลักขณา แพทยานันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมและ
ความผูกพันทางจิตวิญญาณ กับเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา
พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542
- วรรณิ์ ชูกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึง
พอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540
- วิลาลักษณ์ ชั่ววัลลี. การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในงาน.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5(1) : 37-52.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
กรุงเทพมหานคร : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค, 2542.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และ อุสา สุทธิสาคร. การศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านชีวประวัติ
ของนักศึกษา กับความสามารถด้านเชาว์อารมณ์: ความจริงที่ไม่ใช่แพชชั่น.
กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.อ.) (อัคร์สำเนา), 2542.
- ศิริ ทิวะพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับระดับ
วุฒิภาวะของครู ในวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- ศิริลักษณ์ กุลบะวนิธีวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิง
จริยธรรม บรรยากาสองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาล
วิชาชีพสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการ
บริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง
การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สง่า เอื้อตระกูล. ความโน้มเอียงในชนิดของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแม่ฮ่องสอน ,สาการการบริหารงาน
บุคคล , วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2539.

- สมาน แก้วสีโว. ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำในองค์การทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- สายพิน เกษมกิจวัฒนา. ทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำทางการพยาบาล: การวางแผน เปลี่ยนแปลง. วารสารพยาบาลศาสตร์ 13(4) : 26-39.
- สุทธิ จันทร์มั่งคั่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร. คณะบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- สุนทรินทร์ ธนโกศัย. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร รอดดอนอม. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- สุภาวดี มั่นยืน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากอาจารย์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- หิรัญ ลินปรุ. ภาวะผู้นำในอุดมคติ.วารสารกองบัญชาการทหารสูงสุด. 3 (16): 25.45.

อรพินทร์ ชูชม. สถานภาพการวัด EQ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5(1) : 67-77.

ภาษาอังกฤษ

- Atkinson, W.J. 1964. **An introduction to motivation**. Princeton: Van Nostrand.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I.1999. Reexamine the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**_72 (2)
- Barling, J., Slater, F., and Kelloway, E. K. 2000. Transformational leadership and emotionalIntelligence: An exploratory study. **Leadership Organization Development Journal** 21(3) 157-161
- Bar-on, R. 1997. **Bar-on emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual**. Toronto: Multi-Health System
- Bass, B.M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: The Free press.
- Bass, B.M. 1998. **Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M., and Avolio, B. J. 1994. **Improving organizational effectiveness though. Transformational leadership**. California: Sage.
- Burns, J. M. 1978. **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Burns, M. J. 1992. **The relationship between type and source of social support, stress an job satisfaction in head nurses**. Abstract from: DAO Document File: Dissertation Abstracts Item: 9227411
- Cobb, S. 1976. Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine** 38 (5) 300-314
- Cohen, S., and Wills, T.A. 1985. Stress social support and the buffering hypothesis **Psychological Bulletin** 98 (October): 310-357
- Cobb,S. 1976. Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine** 38 (5): 300-314

- Cooper, R. K., and Sawaf, A. 1997. *Executive EQ intelligence in leadership and organization*. New York: Grosset/Putnam.
- Daft, R.L. 1999. *Leadership theory and practice*. London: Harcourt Brace Colletge.
- Gibbs, N. 1995. *The EQ factor*. Time(October): 23-24
- Goleman, D. 1995. *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- House, J.S. 1981. *Work stress and social support*. 2nd ed. London: Addison-Wesley.
- Miller, D & Toulouse, J. 1986. Chief executive personality and cooperate strategy andstructure in small firms. *Management Science* 32: 1389-1409.
- Jacobson, D. E. 1986. Type and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior* 27 (3): 250-264
- Jennings, B.M. 1990. Stress, locus of control, social support, and psychological symptoms among head nurses. *Research in Nursing and Health* 13 (6): 393-401
- Kahn, R.L. 1979. Aging and social support. In M. W. Riley (ed.), *Aging from birth to death: Interdisciplinary perspective*. Cororado: Westrew Press.
- Kaplan, R. M.& Friendman, L. 1997. *Adolescent Health Promotion in Minority Populations. Health Care and Health Policy for Adolescents*. Washington: American Psychological Association, pp. 321-346. From in Press to Published.
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. 1993. *Credibility*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J.M. and Posner, B. Z. 1995 *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Marquis, B. L., and Huston, C. J. 2000. *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Marriner-Tomey, A. 1993. *Transformational leasership in nursing*. St. Louis: Mosby – Year Book.
- Mayer, J. D., and Lalovey, P. 1997. What is your emotional intelligence?. In P. Salovery and D. J. Sluyter (eds.), *Emotional development and emotional intelligence*, pp. 3-31. New York: basic Books.

- McClelland, D.C., Clark, R.A., Roby, T.B. and Atkinson, J.W. 1966. The effect of the need for achievement on the matic apperception. In J.W. Atkinson (ed.), **Motive in fantasy, action and society: A method of assessment and study**, pp.64-82. New York: D. Van Nostrand.
- Sagie, D.C. 1985. **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Salovey, P., and Mayer, J. D. 1990. Emotional intelligence. **Imagination, Cognition, and Personality** 9: 185-211.
- Spence, J.T., & Helmreich, R.L. 1983. **Achievement related motives and behavior**. San Francisco: W.H. Freeman.
- Stringer, R. 2002. **Leadershi and organizational climate**. New Jersey: McGrawHill.
- Spreitzer, G.M., and Quinn, R. E. 1996. Empowering middle managers to be transformation leaders. **Journal of Applied Behavioral Science** 32 (3): 237-261
- Stahl, M.J. 1983. Achievement, power and managerial motivation: **Selection managerial talent with the job choice exercise**. **Personnel Psychology** 36: 775-789
- Steer, R.M. and Porter, L. 1991. **Organization effectiveness: A behavior view**. California: Goodyear.
- Thoits, P.A. 1982. Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. **Journal of Health and Social Behavior**.23 (1982): 145-159
- Thoits, P. A. 1986. Social as coping assistance. **Journal of Consulting and Clinical Psychology** 54 (4): 416-423.
- Waldman, D. A., Bass, B. M., and Einstein, W. O. 1987. Leadership and outcome of Performance appraisal processes. **Journal of Occupational Psychology** 60: 177-186
- Winter, D.G. 2002. The motivational dimensions of leadership: Power, achievement, and affiliation. In R.E. Riggio & S.E. Murphy and F.J. Pirozzolo (eds.), **Multiple intelligences and leadership**, pp.119-138. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wolf, B. A., Boland, S., and Aukerman, M. 1994. A transformational model for the practice of professional nursing, part 1: The model. **Journal of Nursing Administration** 24(4): 30-34

- Yoder-Wise, P. 1999. *Leading and managing in nursing*. 2nd ed. St. Louis: Mosby.
- Yukl, G.A. 1989. *Leadership in organizations*. 2nd ed. New York: Prentice-Hall.
- Yukl, G.A. 1994. *Leadership in organizations*. 3rd New York: Prentice-Hall.
- Zimbardo, P.G. and Ruch, F.L. 1975. *Psychology and life*. Glenview Illinois: Scott, Foreman.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิยานนท์
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
4. พันเอกหญิง นงเยาว์ เกตุนุติ
อาจารย์ วิชาจิตวิทยาโรงเรียนเตรียมทหาร
5. นาวาอากาศเอก สรศักดิ์ ศิริคุปต์
ผู้อำนวยการกองวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนเตรียมทหาร

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับนักเรียนเตรียมทหาร
เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของนักเรียนเตรียมทหาร

เนื่องด้วยกระผม ร.ต.ชาคริต มานพ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนเตรียมทหาร สังกัดกรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความกรุณาจากนักเรียนเตรียมทหารทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของนักเรียนเตรียมทหารทุกท่าน มีความสำคัญกับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลจากนักเรียนเตรียมทหารที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้แต่ประการใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณานักเรียนเตรียมทหารตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงในทุกข้อคำถาม จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

อนึ่งงานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชาระดับสูง และนักเรียนเตรียมทหารทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ร.ต.ชาคริต มานพ

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

☼ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

รายการข้อความ

1. เหล่าทัพที่สังกัด (1) กองทัพบก (2) กองทัพเรือ
 (3) กองทัพอากาศ (4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. อายุ.....ปี

3. ชั้นปีที่ศึกษา ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

☉ คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ตรงตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 4 หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ | 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | |

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีความสุขในการทำงานแม้งานนั้นจะเป็นงานที่ท่านไม่ถนัด					
2	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำแม้จะไม่เป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านไม่รู้สึกถึงความกดดันและการถูกบีบบังคับในการทำงาน					
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักและพัฒนางานที่ท่านทำอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จของงาน					
5	ท่านรู้สึกถึงความสุขที่ได้รับในการทำงานแม้ภาระงานที่ท่านจะมีมาก					
6	ท่านชอบทำงานที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่สามารถทำได้สำเร็จ					
7	ทุกครั้งที่ท่านทำงานมองเห็นลู่ทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
8	เมื่อทำงานกลุ่มท่านจะรับหน้าที่เป็นผู้วางแผนและดำเนินงานด้วยตนเองมากกว่าให้ผู้อื่นดำเนินการ					
9	ท่านมีการติดตามงานและประเมินผลความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ					
10	ท่านภูมิใจในความสำเร็จของงานในระยะยาวมากกว่าผลสำเร็จเฉพาะหน้า					
11	ท่านชอบทำงานที่มีการแข่งขันกับผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น					
12	ท่านคิดหาวิธีการดำเนินการ ที่ทำให้ผลงานของตนเองดีกว่าผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น					
13	ท่านเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องการทำงานแข่งกับเพื่อนผู้อื่น					
14	ท่านรู้สึกว่าการได้รับชัยชนะมีความสำคัญสำหรับท่านทั้งในเรื่องงานและการแข่งขันอื่นๆ					
15	เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ท่านจะรีบปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จรวดเร็วกว่าผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น					

2.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

☉ คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ตรงตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่น่าใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทหาร ตำรวจและองค์การนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน					
3	ท่านมักจะอุทิศตนทำงานให้องค์การทหาร ตำรวจ แม้ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนใด					
4	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมองค์การเดียวกัน					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี					
6	ท่านยังคงทำงานในองค์การทหาร ตำรวจอยู่แม้มีงานอื่นที่มีผลตอบแทนสูงกว่า					
7	ท่านคิดว่าองค์การ ทหาร ตำรวจ เป็นองค์การที่มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง					
8	ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การ ทหาร ตำรวจ มีความมั่นคงในชีวิต					
9	ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การทหาร ตำรวจมีสวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น					
10	ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การทหาร ตำรวจ จะไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายของท่าน					
11	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด					
12	ท่านจะพูดถึงองค์การทหาร ตำรวจให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงาน					
13	ท่านไม่รู้สึกลำบากใจต่อระบบอาวุโสขององค์การทหาร ตำรวจ					
14	ท่านเป็นผู้ที่รักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี					
15	ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การทหาร ตำรวจ					

2.3 ปัจจัยด้านเซาว์อารมณ์

☉ คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ตรงตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ไม่จริง	หมายถึง	ข้าพเจ้าไม่มี
จริงบางครั้ง	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีลักษณะเช่นนั้นไม่บ่อยนัก
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีลักษณะเช่นนั้นบ่อยมาก
จริงมาก	หมายถึง	ข้าพเจ้ามีลักษณะเช่นนั้นสม่ำเสมอ

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2	ฉันบอกไม่ได้ว่าจะอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ				
3	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5	ฉันมักมีปฏิกิริยาที่รุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผล จนผู้อื่นยอมรับได้				
7	ฉันสังเกตเห็นได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก				
9	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11	ฉันรู้สึกว่าคุณอื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความคิดของผู้อื่น ที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15	เมื่อฉันทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำว่า “ขอโทษ” ผู้อื่นได้				
16	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก				
17	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้างฉันก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม				
18	ฉันรู้สึกลำบากใจ ในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อผู้อื่น				
19	ฉันไม่รู้ว่าจะฉันเก่งเรื่องอะไร				
20	แม้จะเป็นงานยากฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				
22	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆอย่างเต็มความสามารถ				
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวังฉันก็ไม่ยอมแพ้				
24	เมื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27	ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง				
29	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย				
30	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน				
31	ฉันทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย				
32	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				
34	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะได้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ				
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้				
37	ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น				
38	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่บทบาทใด				
39	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้ายฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ				
43	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียดฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผอนคลายหรือสนุกสนานได้				
44	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน				
45	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน				
46	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่				
47	ฉันไม่รู้จะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่				
51	ฉันไม่สามารถทำให้ใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ				
52	ฉันมักถูกรบกวนกับเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้นเสมอ				

2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

☉ คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง โดยบุคคลเหล่านี้ หมายถึง พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่น นายทหารบังคับบัญชา อาจารย์หรือบุคคลรอบตัวท่าน โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นความจริงมากที่สุด

5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นจริงมาก

3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านซักถามทุกข์สุขของท่าน					
2	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
3	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือหรือพูดคุยในเรื่องต่างๆ					
4	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านช่วยปลอบใจและให้กำลังใจเมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจ					
5	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านร่วมสังสรรค์กับท่านในโอกาสต่างๆ					
6	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วย					
7	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความรักและความอบอุ่นแก่ท่าน					
8	บุคคลที่อยู่รอบตัวยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
9	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่าน มักให้ความช่วยเหลือด้านเงินทองเพิ่มเติมในยามจำเป็น					
10	เมื่อท่านเดือดร้อนบุคคลรอบตัวของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือเสมอ					
11	สาธารณูปโภคที่โรงเรียนเตรียมทหารจัดให้พอเพียงต่อความต้องการของท่าน					
12	ระบบการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการของท่าน					
13	เมื่อท่านเจ็บป่วย ท่านได้รับการดูแลรักษาเป็นอย่างดี					
14	ท่านมักได้รับคำตักเตือนจากบุคคลที่อยู่รอบตัวท่านเมื่อกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม					
15	ท่านมักได้รับคำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากบุคคลที่อยู่รอบตัวท่าน					
16	ท่านมักได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากบุคคลรอบตัวท่าน					
17	เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับท่านบุคคลรอบตัวท่านมักจะรับฟังปัญหาและให้กับปรึกษา					
18	ท่านมักได้รับแนะนำและช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของท่านจากบุคคลรอบตัวท่าน					

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของท่านเอง โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเป็นประจำทุกครั้งที่ (76-100%)
- 4 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเกือบทุกครั้ง (51-75%)
- 3 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวบางครั้ง (26-50%)
- 2 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวนานๆ ครั้ง (1-25%)
- 1 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมไม่ตรงกับข้อความเลย (0%)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนและบุคคลรอบข้าง					
2	ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4	ท่านมักจะเป็นสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนเมื่อมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ท่านและเพื่อนร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
6	ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน					
7	เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในตัวท่าน					
8	ท่านกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน					
9	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนและบุคคลรอบข้างมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
10	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
11	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนหาเหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหา					
12	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13	เมื่อเกิดวิกฤตหรือปัญหาในการทำงานท่านมองเป็นโอกาสในการพัฒนางาน					
14	ท่านเคารพความเป็นบุคคลของเพื่อนและบุคคลรอบข้าง					
15	ท่านมักเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
16	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนได้พัฒนาความก้าวหน้าในภาระงานที่รับผิดชอบร่วมกัน					
17	ท่านมอบหมายงานให้เพื่อนตามความถนัด					
18	ท่านเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคล					

ภาคผนวก ค
การปรับปรุงแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
1. เหล่าทัพที่สังกัด <input type="checkbox"/> (1) กองทัพบก <input type="checkbox"/> (2) กองทัพเรือ <input type="checkbox"/> (3) กองทัพอากาศ <input type="checkbox"/> (4) สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	1.0	-
2. อายุ.....ปี	1.0	-
3. ชั้นปีที่ศึกษา <input type="checkbox"/> ชั้นปีที่ 1 <input type="checkbox"/> ชั้นปีที่ 2 <input type="checkbox"/> ชั้นปีที่ 3	1.0	-



ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
1. ท่านมีความสุขในการทำงานแม้งานนั้นจะเป็นงานที่ ท่านไม่ถนัด	1.0	-
2. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำแม้จะไม่เป็นที่ชื่นชมของ เพื่อนร่วมงาน	.8	ท่านมีความสุขกับการทำงาน แม้เพื่อนร่วมงานจะไม่ชื่นชม
3. ท่านไม่รู้สึถึงความกดดันและการถูกบีบบังคับใน การทำงาน	.8	-
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักและพัฒนางานที่ทำ อย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งความสำเร็จ	1.0	-
5. ท่านรู้สึกถึงความสุขที่ได้รับในการทำงานแม้ภาระ งานที่ทำจะมีมาก	.8	-
6. ท่านชอบทำงานที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่สามารถทำได้สำเร็จ	.8	ท่านไม่ชอบทำงานที่เห็นว่า ยากจะประสบความสำเร็จ (เชิงลบ)
7. ทุกครั้งที่ทำงานท่านมองเห็นลู่ทางในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จ	1.0	-
8. เมื่อทำงานกลุ่มท่านจะรับหน้าที่เป็นผู้วางแผนและ ดำเนินงานด้วยตนเองมากกว่าให้ผู้อื่นดำเนินการ	.8	ท่านมีบทบาทในการทำงาน มากกว่าผู้อื่น

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
9. ท่านมีการติดตามงานและประเมินผลความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ	1.0	-
10. ท่านภูมิใจในความสำเร็จของงานในระยะยาวมากกว่าผลสำเร็จเฉพาะหน้า	.8	-
11. ท่านชอบทำงานที่มีการแข่งขันกับผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น	.8	-
12. ท่านคิดหาวิธีการดำเนินการ ที่ทำให้ผลงานของตนเองดีกว่าผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น	.8	ท่านมักหาวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานของตนเองดีกว่าผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น
13. ท่านเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องการงานแข่งกับเพื่อนผู้อื่น	1.0	ท่านมีความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องการงานแข่งกับผู้อื่น
14. ท่านรู้สึกว่าการได้รับชัยชนะมีความสำคัญสำหรับท่านทั้งในเรื่องงานและการแข่งขันอื่นๆ	.8	-
15. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ท่านจะรีบปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จรวดเร็วกว่าผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น	1.0	-
16. ท่านรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน	1.0	-
17. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทหาร ตำรวจ และองค์การนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน	.6	-
18. ท่านมักจะอุทิศตนทำงานให้องค์การทหาร ตำรวจ แม้ไม่ได้รับสิ่งตอบใด	.6	ท่านมีแนวโน้มที่จะอุทิศตนทำงานให้องค์การทหาร ตำรวจ แม้ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนใด
19. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมองค์การเดียวกัน	.6	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมองค์การทหาร ตำรวจ

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	1.0	-
21. ท่านยังคงทำงานในองค์การทหาร ตำรวจอยู่แม้มีงานอื่นที่มีผลตอบแทนสูงกว่า	.6	-
22. ท่านคิดว่าองค์การ ทหาร ตำรวจ เป็นองค์การที่มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง	1.0	-
23. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การ ทหาร ตำรวจ มีความมั่นคงในชีวิต	1.0	-
24. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การทหาร ตำรวจมีสวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น	1.0	-
25. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การทหาร ตำรวจ จะไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายของท่าน	.6	-
26. ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	.8	-
27. ท่านจะพูดถึงองค์การทหาร ตำรวจให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงาน	.4	ท่านจะพูดถึงองค์การทหาร ตำรวจ ให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี
28. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจต่อระบบอาวุโสขององค์การทหาร ตำรวจ	.6	-
29. ท่านเป็นผู้ที่รักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี	.6	-
30. ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การทหาร ตำรวจ	.6	-
31. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน	1.0	-
32. ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ	.8	-
33. เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
34. ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ	1.0	-
35. ฉันมักมีปฏิกิริยาที่รุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย	1.0	-
36. เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผล จนผู้อื่นยอมรับได้	.6	-
37. ฉันสังเกตเห็นได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง	1.0	-
38. ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก	.6	-
39. ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด	.8	-
40. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน	1.0	-
41. ฉันรู้สึกว่าคุณชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป	1.0	-
42. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความคิดของผู้อื่น ที่ต้องการความช่วยเหลือ	.8	-
43. เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	.6	ฉันสามารถให้อภัยได้ในเรื่องเล็กน้อย
44. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน	1.0	-
45. เมื่อฉันทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำว่า "ขอโทษ" ผู้อื่นได้	1.0	-
46. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก	1.0	-
47. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้างฉันก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม	1.0	-
48. ฉันรู้สึกลำบากใจ ในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อผู้อื่น	1.0	-
49. ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร	.6	-
50. แม้จะเป็นงานยากฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้	1.0	-
51. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จฉันรู้สึกหมดกำลังใจ	1.0	-
52. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆอย่างเต็มความสามารถ	1.0	-
53. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวังฉันก็ไม่ยอมแพ้	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
54. เมื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ	.6	-
55. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ	.6	-
56. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข	.6	-
57. ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	1.0	-
58. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง	.8	-
59. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย	.6	-
60. ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน	.6	-
61. ฉันทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย	.6	-
62. ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน	.8	-
63. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้	.8	-
64. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.6	-
65. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ	.8	-
66. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้	.8	-
67. ฉันรู้สึกดีต่อกว่าผู้อื่น	1.0	-
68. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่บทบาทใด	1.0	-
69. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	.8	-
70. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก	.8	-
71. แม้สถานการณ์จะเลวร้ายฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น	1.0	-
72. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ	1.0	-
73. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียดฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่านคลายหรือสนุกสนานได้	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
74. ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน	1.0	-
75. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน	1.0	-
76. ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่	1.0	-
77. ฉันไม่รู้จะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย	.6	-
78. เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ	1.0	-
79. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้	1.0	-
80. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่	1.0	-
81. ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ	.8	-
82. ฉันมักถูกรบกวนกับเรื่องเล็กๆน้อยๆที่เกิดขึ้นเสมอ	.8	-
83. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านซักถามทุกข์สุขของท่าน	.8	-
84. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความไว้วางใจในตัวท่าน	1.0	-
85. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือหรือพูดคุยในเรื่องต่างๆ	1.0	-
86. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านช่วยปลอบใจและให้กำลังใจเมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจ	1.0	-
87. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านร่วมสังสรรค์กับท่านในโอกาสต่างๆ	1.0	-
88. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วย	1.0	-
89. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความรักและความอบอุ่นแก่ท่าน	1.0	-
90. บุคคลที่อยู่รอบตัวยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	1.0	-
91. บุคคลที่อยู่รอบตัวท่าน มักให้ความช่วยเหลือด้านเงินทองเพิ่มเติมในยามจำเป็น	.8	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
92. เมื่อท่านเดือดร้อนบุคคลรอบตัวของท่านมักจะทำให้ความช่วยเหลือเสื่อม	.8	-
93. สาธารณูปโภคที่โรงเรียนเตรียมทหารจัดให้พอเพียงต่อความต้องการของท่าน	.6	-
94. ระบบการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการของท่าน	.6	-
95. เมื่อท่านเจ็บป่วย ท่านได้รับการดูแลรักษาเป็นอย่างดี	1.0	-
96. ท่านมักได้รับคำตักเตือนจากบุคคลที่อยู่รอบตัวท่านเมื่อกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม	1.0	-
97. ท่านมักได้รับคำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากบุคคลที่อยู่รอบตัวท่าน	1.0	-
98. ท่านมักได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากบุคคลรอบตัวท่าน	1.0	-
99. เมื่อเกิดปัญหากับท่านบุคคลรอบตัวท่านมักจะรับฟังปัญหาและให้กับปรึกษา	1.0	-
100. ท่านมักได้รับแนะนำและช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของท่านจากบุคคลรอบตัวท่าน	1.0	-

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
1. ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนและบุคคลรอบข้าง	1.0	-
2. ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยค่านึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1.0	-
4. ท่านมักจะเป็นสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนเมื่อมี การทำงานร่วมกันเป็นทีม	.8	ท่านมักจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนเมื่อ มีการทำงานร่วมกันเป็น ทีม
5. ท่านและเพื่อนร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	1.0	-
6. ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน	1.0	-
7. เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในตัวท่าน	1.0	-
8. ท่านกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงานร่วมกัน	1.0	-
9. ท่านสนับสนุนให้เพื่อนและบุคคลรอบข้างมองปัญหา เป็นสิ่งที่ท้าทาย	.8	-
10. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นในการ แก้ปัญหา	.8	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อน แสดงความคิดเห็นในการ แก้ปัญหาใหม่ๆ
11. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนหาเหตุผลในการเลือกวิธี แก้ปัญหาาร่วมกัน	.8	-
12. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนหาแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	.8	-
13. เมื่อเกิดวิกฤตหรือปัญหาในการทำงานท่านมองเป็น โอกาสในการพัฒนางาน	.8	-
14. ท่านเคารพความเป็นบุคคลของเพื่อนและบุคคลรอบ ข้าง	.8	-
15. ท่านมักเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	สิ่งที่ปรับปรุง
16. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนได้พัฒนาความก้าวหน้าใน การทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน	.8	-
17. ท่านมอบหมายงานให้เพื่อนตามความถนัด	.8	-
18. ท่านเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาความสำเร็จในงาน ของแต่ละบุคคล	.8	-

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ศร 0512.6(2771)/0502

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

7 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการ โรงเรียนเตรียมทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย ร้อยตรีชาคริต มานพ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับนักเรียนเตรียมทหาร จำนวน 30 นาย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัย จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ ร้อยตรีชาคริต มานพ ได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2710

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.30

DATE: 10/ 7/2007
TIME: 12:39

L I S R E L 8.30

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Chicago, IL 60646-1704, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-99
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\CHAKIRT\THESIS2.LS8:

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

DA NI=15 NO=320 MA=CM

LA

'ACH_WO''ACH_MA''ACH_CO''EQ_GO''EQ_CL''EQ_HA''LE_IDE''LE_MO''LE_IN'
'OR_HA''OR_EX''OR_MO''SUP_SOR''SUP_NEW''SUP_EMO'

KM

1.000

0.585 1.000

0.174 0.471 1.000

0.267 0.375 0.036 1.000

0.333 0.440 0.163 0.656 1.000

0.327 0.392 0.103 0.615 0.780 1.000

0.336 0.376 0.192 0.462 0.540 0.556 1.000

0.336 0.405 0.229 0.439 0.541 0.592 0.762 1.000

0.281 0.331 0.179 0.411 0.481 0.525 0.715 0.786 1.000

0.517 0.610 0.392 0.295 0.351 0.331 0.326 0.326 0.311 1.000

0.347 0.383 0.377 0.188 0.208 0.204 0.183 0.239 0.230 0.619 1.000

0.391 0.425 0.213 0.348 0.447 0.377 0.360 0.349 0.299 0.635 0.496 1.000

0.299 0.314 0.162 0.434 0.534 0.618 0.610 0.634 0.620 0.402 0.218 0.316 1.000

0.321 0.265 0.127 0.309 0.373 0.472 0.445 0.451 0.429 0.376 0.329 0.249 0.591 1.000

0.222 0.212 0.165 0.201 0.346 0.431 0.411 0.471 0.420 0.307 0.207 0.210 0.575 0.563 1.000

SD

0.569 0.671 0.771 0.339 0.400 0.411 0.664 0.677 0.673

0.711 0.739 0.622 0.656 0.703 0.816

ME

3.464 3.696 3.548 3.282 3.066 3.194 3.897 3.934 3.989

4.023 3.789 3.629 4.033 3.745 3.877

MO NY=9 NX=6 NE=3 NK=2 C

LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI TE=FU,FI TD=FU,FI

FR LX(1,1)LX(2,1)LX(3,1)LX(4,2)LX(5,2)LX(6,2)C

LY(1,1)LY(2,1)LY(3,1)LY(4,2)LY(5,2)LY(6,2)LY(7,3)LY(8,3)LY(9,3)C

GA(1,2)GA(2,2)GA(3,1)GA(3,2)C

BE(2,1)BE(3,1)BE(3,2)C

PS(1,1)PS(2,2)PS(3,3)C

TE(1,1)TE(2,2)TE(3,3)TE(4,4)TE(5,5)TE(6,6)TE(7,7)TE(8,8)TE(9,9)C

TD(1,1)TD(2,2)TD(3,3)TD(4,4)TD(5,5)TD(6,6)C

TE(3,1)TE(2,1)TE(7,5)C

TE(9,6)TE(9,1)TE(9,2)TE(7,3)C

TH(1,2)TH(5,2)C

TH(1,1)TH(3,5)TH(1,3)TH(2,3)TH(3,3)TH(5,1)TH(6,8)TH(1,5)TH(2,6)TH(3,4)TH(3,6)TH(1,4)C

TH(3,7)TH(5,5)TE(6,4)TE(4,2)TH(4,9)TH(1,9)TH(2,1)TH(2,2)TH(3,1)TH(3,2)TD(5,2)TD(5,1)TH(1,8)C

TD(6,5)TE(1,4)TE(1,5)TE(2,5)TE(3,9)TE(4,8)TE(4,9)C

TH(6,4)TH(2,5)TH(1,7)TH(2,7)TE(6,3)TE(5,4)TE(7,4)TE(9,8)C

TH(2,4)TH(4,4)TH(6,2)TH(6,5)TE(4,3)TD(1,6)TD(3,2)TH(1,6)

LE

'ACH''EQ''LEAD'

LK

'ORGA''SUP'

PD

OU SE TV EF SS RS MI FS SC MR IT=1000 AD=OFF

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Number of Input Variables 15
 Number of Y - Variables 9
 Number of X - Variables 6
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 320

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Covariance Matrix to be Analyzed

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	0.32					
ACH_MA	0.22	0.45				
ACH_CO	0.08	0.24	0.59			
EQ_GO	0.05	0.07	0.01	0.11		
EQ_CL	0.08	0.12	0.05	0.09	0.16	
EQ_HA	0.08	0.11	0.03	0.09	0.13	0.17
LE_IDE	0.13	0.17	0.10	0.10	0.14	0.15
LE_MO	0.13	0.18	0.12	0.10	0.15	0.16
LE_IN	0.11	0.15	0.09	0.09	0.13	0.15
OR_HA	0.21	0.29	0.21	0.07	0.10	0.10
OR_EX	0.15	0.19	0.21	0.05	0.06	0.06
OR_MO	0.14	0.18	0.10	0.07	0.11	0.10
SUP_SOR	0.11	0.14	0.08	0.10	0.14	0.17
SUP_NEW	0.13	0.13	0.07	0.07	0.10	0.14
SUP_EMO	0.10	0.12	0.10	0.06	0.11	0.14

Covariance Matrix to be Analyzed

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN	OR_HA	OR_EX	OR_MO
LE_IDE	0.44					
LE_MO	0.34	0.46				
LE_IN	0.32	0.36	0.45			
OR_HA	0.15	0.16	0.15	0.51		
OR_EX	0.09	0.12	0.11	0.33	0.55	
OR_MO	0.15	0.15	0.13	0.28	0.23	0.39
SUP_SOR	0.27	0.28	0.27	0.19	0.11	0.13
SUP_NEW	0.21	0.21	0.20	0.19	0.17	0.11
SUP_EMO	0.22	0.26	0.23	0.18	0.12	0.11

Covariance Matrix to be Analyzed

	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
SUP_SOR	0.43		
SUP_NEW	0.27	0.49	
SUP_EMO	0.31	0.29	0.67

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
ACH_WO	0	0	0
ACH_MA	1	0	0
ACH_CO	2	0	0
EQ_GO	0	0	0
EQ_CL	0	3	0
EQ_HA	0	4	0
LE_IDE	0	0	0
LE_MO	0	0	5
LE_IN	0	0	6

LAMBDA-X

	ORGA	SUP
OR_HA	7	0
OR_EX	8	0

OR_MO	9	0
SUP_SOR	0	10
SUP_NEW	0	11
SUP_EMO	0	12

BETA

	ACH	EQ	LEAD
ACH	0	0	0
EQ	13	0	0
LEAD	14	15	0

GAMMA

	ORGA	SUP
ACH	0	16
EQ	0	17
LEAD	18	19

PHI

	ORGA	SUP
ORGA	0	
SUP	20	0

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ACH	EQ	LEAD
	21	22	23

THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	24					
ACH_MA	25	26				
ACH_CO	27	0	28			
EQ_GO	29	30	31	32		
EQ_CL	33	34	0	35	36	
EQ_HA	0	0	37	38	0	39
LE_IDE	0	0	40	41	42	0
LE_MO	0	0	0	44	0	0
LE_IN	46	47	48	49	0	50

THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	43		
LE_MO	0	45	
LE_IN	0	51	52

THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	53	54	55	56	57	58
OR_EX	63	64	65	66	67	68
OR_MO	71	72	73	74	75	76
SUP_SOR	0	0	0	80	0	0
SUP_NEW	83	84	0	0	85	0
SUP_EMO	0	89	0	90	91	0

THETA-DELTA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
OR_HA	59	60	61
OR_EX	69	0	0
OR_MO	77	0	0
SUP_SOR	0	0	81
SUP_NEW	0	0	0
SUP_EMO	0	92	0

		(0.03)
		18.47
SUP_NEW	--	0.47
		(0.04)
		12.79
SUP_EMO	--	0.52
		(0.04)
		11.83

BETA

	ACH	EQ	LEAD
ACH	----- --	----- --	----- --
EQ	0.18 (0.06) 3.13	--	--
LEAD	0.16 (0.06) 2.95	0.20 (0.08) 2.55	--

GAMMA

	ORGA	SUP
ACH	----- --	----- 0.41 (0.08) 5.38
EQ	--	0.66 (0.08) 8.21
LEAD	0.16 (0.08) 2.08	0.50 (0.10) 4.98

Covariance Matrix of ETA and KSI

	ACH	EQ	LEAD	ORGA	SUP
ACH	----- 1.00	-----	-----	-----	-----
EQ	0.44	----- 1.00	-----	-----	-----
LEAD	0.49	0.70	----- 1.00	-----	-----
ORGA	0.19	0.35	0.50	----- 1.00	-----
SUP	0.41	0.73	0.79	0.48	----- 1.00

PHI

	ORGA	SUP
ORGA	----- 1.00	-----
SUP	0.48 (0.05) 8.66	----- 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

ACH	EQ	LEAD
----- 0.84	----- 0.44	----- 0.30

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

ACH	EQ	LEAD
----- 0.16	----- 0.56	----- 0.70

THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	0.13 (0.06) 2.15					
ACH_MA	-0.05 (0.06) -0.85	0.07 (0.07) 1.11				
ACH_CO	-0.10 (0.03) -3.70	--	0.43 (0.05) 9.52			
EQ_GO	0.01 (0.01) 1.12	0.02 (0.01) 1.50	-0.02 (0.01) -1.98	0.07 (0.01) 5.78		
EQ_CL	0.01 (0.01) 1.33	-0.03 (0.01) 3.43	--	0.02 (0.01) 2.02	0.05 (0.01) 8.30	
EQ_HA	--	--	-0.03 (0.01) -3.41	0.00 (0.01) 0.36	--	0.02 (0.01) 2.70
LE_IDE	--	--	-0.01 (0.02) -0.46	0.02 (0.01) 1.75	0.01 (0.01) 1.99	--
LE_MO	--	--	--	0.01 (0.01) 0.79	--	--
LE_IN	-0.01 (0.01) -1.24	-0.02 (0.01) -1.29	-0.01 (0.02) -0.91	0.01 (0.01) 1.02	--	0.00 (0.01) -0.92

THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	0.12 (0.02) 7.99		
LE_MO	--	0.09 (0.02) 5.85	
LE_IN	--	0.02 (0.01) 1.22	0.14 (0.02) 7.13

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
0.61	0.84	0.28	0.38	0.67	0.89

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

LE_IDE	LE_MO	LE_IN
0.72	0.80	0.70

THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	0.15 (0.02) 6.86	0.21 (0.03) 8.09	0.16 (0.03) 5.81	0.02 (0.01) 1.94	0.03 (0.01) 2.04	0.00 (0.01) 0.40

Squared Multiple Correlations for X - Variables

OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
0.93	0.40	0.44	0.80	0.45	0.41

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 25
 Minimum Fit Function Chi-Square = 11.97 (P = 0.99)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 11.84 (P = 0.99)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.038
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.67
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.67 ; 0.67)
 ECVI for Saturated Model = 0.75
 ECVI for Independence Model = 8.86

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 2795.09

Independence AIC = 2825.09
 Model AIC = 201.84
 Saturated AIC = 240.00
 Independence CAIC = 2896.61
 Model CAIC = 654.83
 Saturated CAIC = 812.20

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0067
 Standardized RMR = 0.016
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.21

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.02
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.24
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 1182.36

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Fitted Covariance Matrix

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	0.32					
ACH_MA	0.22	0.45				
ACH_CO	0.08	0.25	0.60			
EQ_GO	0.05	0.07	0.02	0.11		
EQ_CL	0.07	0.12	0.06	0.09	0.16	
EQ_HA	0.06	0.11	0.04	0.08	0.13	0.17
LE_IDE	0.12	0.17	0.10	0.10	0.14	0.15
LE_MO	0.13	0.18	0.12	0.10	0.14	0.16
LE_IN	0.11	0.15	0.10	0.09	0.13	0.15
OR_HA	0.21	0.29	0.22	0.07	0.10	0.10
OR_EX	0.15	0.20	0.22	0.05	0.07	0.07
OR_MO	0.13	0.17	0.10	0.07	0.11	0.09
SUP_SOR	0.11	0.15	0.10	0.10	0.14	0.16
SUP_NEW	0.12	0.13	0.08	0.07	0.10	0.13
SUP_EMO	0.09	0.11	0.09	0.06	0.11	0.15

Fitted Covariance Matrix

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN	OR_HA	OR_EX	OR_MO
LE_IDE	0.43					

LE_MO	0.34	0.46				
LE_IN	0.32	0.36	0.45			
OR_HA	0.15	0.15	0.15	0.51		
OR_EX	0.11	0.14	0.13	0.32	0.55	
OR_MO	0.13	0.13	0.12	0.28	0.23	0.39
SUP_SOR	0.26	0.28	0.27	0.19	0.13	0.12
SUP_NEW	0.21	0.23	0.21	0.18	0.18	0.09
SUP_EMO	0.23	0.26	0.23	0.17	0.12	0.10

Fitted Covariance Matrix

	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
SUP_SOR	0.43		
SUP_NEW	0.28	0.50	
SUP_EMO	0.31	0.29	0.67

Fitted Residuals

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	0.00					
ACH_MA	0.00	0.00				
ACH_CO	0.00	-0.01	0.00			
EQ_GO	0.00	0.00	-0.01	0.00		
EQ_CL	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	
EQ_HA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LE_IDE	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
LE_MO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
LE_IN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OR_HA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OR_EX	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
OR_MO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
SUP_SOR	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
SUP_NEW	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
SUP_EMO	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN	OR_HA	OR_EX	OR_MO
LE_IDE	0.01					
LE_MO	0.00	0.00				
LE_IN	0.00	0.00	0.00			
OR_HA	0.00	0.00	0.00	0.00		
OR_EX	-0.02	-0.02	-0.02	0.00	0.00	
OR_MO	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00
SUP_SOR	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.03	0.01
SUP_NEW	0.00	-0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.02
SUP_EMO	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00

Fitted Residuals

	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
SUP_SOR	0.00		
SUP_NEW	-0.01	0.00	
SUP_EMO	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.03
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

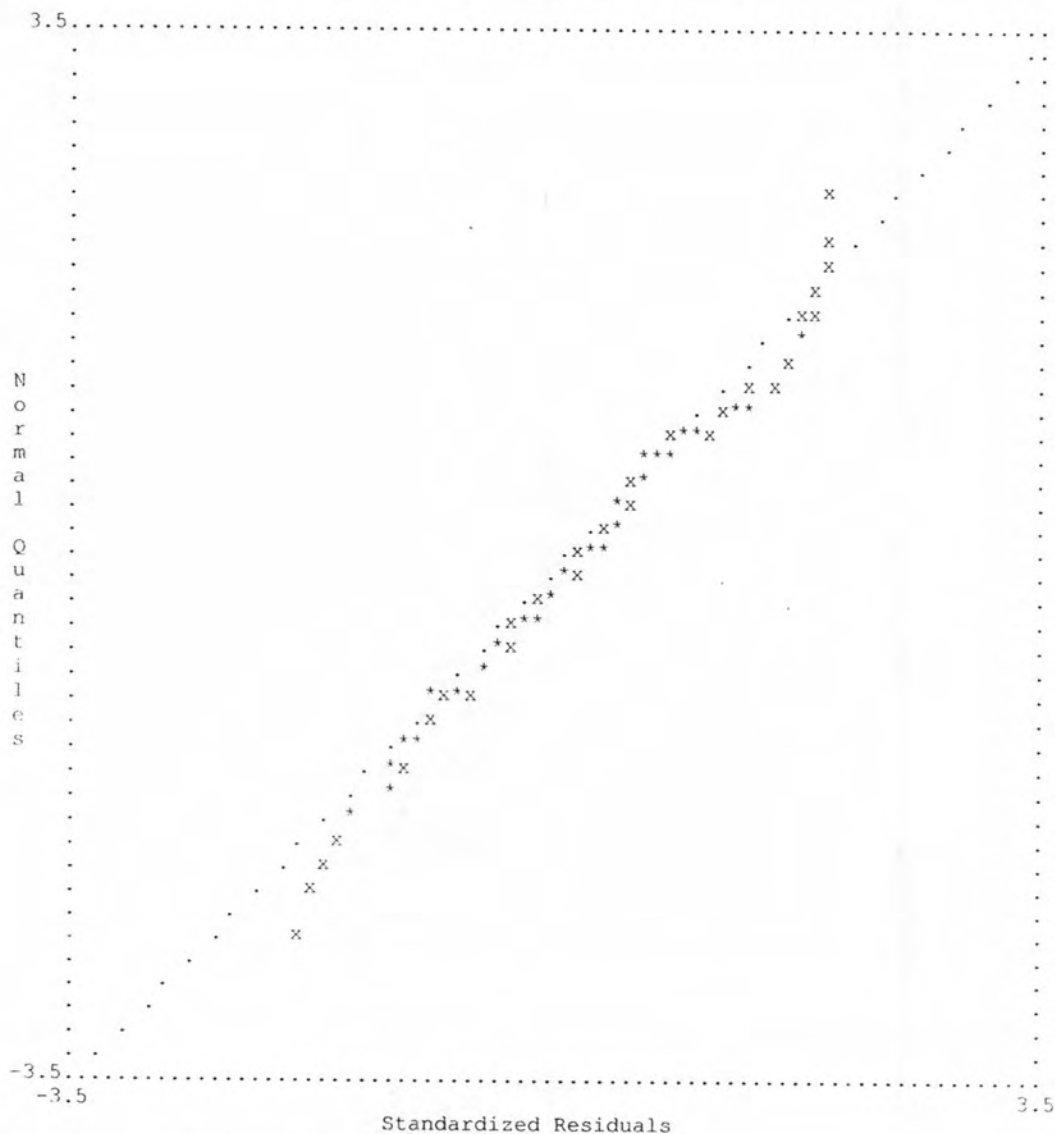
```

-24|2
-22|5
-20|
-18|0
-16|0
-14|7
-12|
-10|6
- 8|215111
- 6|874
- 4|9643241
    
```

8145136
 101208
 1219479
 1411
 16101348977
 181052277

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Qplot of Standardized Residuals



PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
ACH_WO	- -	0.08	0.26
ACH_MA	- -	0.29	0.58
ACH_CO	- -	0.43	0.50
EQ_GO	- -	- -	- -
EQ_CL	0.15	- -	0.70
EQ_HA	0.15	- -	0.70
LE_IDE	0.01	0.11	- -
LE_MO	0.00	0.32	- -
LE_IN	0.07	0.16	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	- -	-0.02	0.06
ACH_MA	- -	0.04	-0.10
ACH_CO	- -	-0.08	0.15
EQ_GO	- -	- -	- -
EQ_CL	-0.02	- -	0.04
EQ_HA	0.02	- -	-0.05
LE_IDE	0.00	-0.02	- -
LE_MO	0.00	0.02	- -
LE_IN	-0.05	-0.02	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	- -	-0.02	0.06
ACH_MA	- -	0.04	-0.10
ACH_CO	- -	-0.08	0.15
EQ_GO	- -	- -	- -
EQ_CL	-0.02	- -	0.04
EQ_HA	0.02	- -	-0.05
LE_IDE	0.00	-0.02	- -
LE_MO	0.00	0.02	- -
LE_IN	-0.05	-0.02	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	- -	-0.03	0.10
ACH_MA	- -	0.07	-0.15
ACH_CO	- -	-0.10	0.19
EQ_GO	- -	- -	- -
EQ_CL	-0.04	- -	0.11
EQ_HA	0.05	- -	-0.12
LE_IDE	0.01	-0.03	- -
LE_MO	0.00	0.03	- -
LE_IN	-0.07	-0.03	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	ORGA	SUP
	-----	-----
OR_HA	- -	- -
OR_EX	- -	2.81
OR_MO	- -	2.81
SUP_SOR	0.02	- -
SUP_NEW	0.07	- -
SUP_EMO	0.01	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	ORGA	SUP
	-----	-----
OR_HA	- -	- -
OR_EX	- -	-0.09
OR_MO	- -	0.08
SUP_SOR	-0.01	- -
SUP_NEW	0.01	- -
SUP_EMO	0.00	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	ORGA	SUP
	-----	-----
OR_HA	- -	- -
OR_EX	- -	-0.09
OR_MO	- -	0.08
SUP_SOR	-0.01	- -
SUP_NEW	0.01	- -
SUP_EMO	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	ORGA	SUP
	-----	-----

OR_HA	--	--
OR_EX	--	-0.12
OR_MO	--	0.12
SUP_SOR	-0.01	--
SUP_NEW	0.02	--
SUP_EMO	-0.01	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	--	--	--	--	--	--
ACH_MA	--	--	--	--	--	--
ACH_CO	--	--	--	--	--	--
EQ_GO	--	--	--	--	--	--
EQ_CL	--	--	0.49	--	--	--
EQ_HA	0.46	0.82	--	--	--	--
LE_IDE	0.32	0.12	--	--	--	0.11
LE_MO	0.49	0.08	0.17	--	1.00	0.12
LE_IN	--	--	--	--	0.17	--

Modification Indices for THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	--	--	--
LE_MO	0.16	--	--
LE_IN	0.16	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	--	--	--	--	--	--
ACH_MA	--	--	--	--	--	--
ACH_CO	--	--	--	--	--	--
EQ_GO	--	--	--	--	--	--
EQ_CL	--	--	-0.01	--	--	--
EQ_HA	-0.01	0.01	--	--	--	--
LE_IDE	0.01	0.00	--	--	--	0.00
LE_MO	-0.01	0.00	0.01	--	0.01	0.00
LE_IN	--	--	--	--	0.00	--

Expected Change for THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	--	--	--
LE_MO	-0.01	--	--
LE_IN	0.01	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	--	--	--	--	--	--
ACH_MA	--	--	--	--	--	--
ACH_CO	--	--	--	--	--	--
EQ_GO	--	--	--	--	--	--
EQ_CL	--	--	-0.03	--	--	--
EQ_HA	-0.03	0.04	--	--	--	--
LE_IDE	0.02	-0.01	--	--	--	-0.01
LE_MO	-0.02	0.01	0.02	--	0.02	-0.01
LE_IN	--	--	--	--	-0.01	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	--	--	--

LE_MO	-0.01	--	--
LE_IN	0.01	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	--	--	--	--	--	--
OR_MO	--	--	--	--	--	--
SUP_SOR	0.51	0.70	0.02	--	0.46	0.06
SUP_NEW	--	--	0.07	--	--	0.41
SUP_EMO	0.10	--	0.50	--	--	0.03

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
OR_HA	--	--	--
OR_EX	--	1.00	0.20
OR_MO	--	1.36	0.43
SUP_SOR	0.21	0.00	--
SUP_NEW	0.04	0.13	0.01
SUP_EMO	0.41	--	0.07

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	--	--	--	--	--	--
OR_MO	--	--	--	--	--	--
SUP_SOR	0.01	-0.01	0.00	--	-0.01	0.00
SUP_NEW	--	--	-0.01	--	--	0.01
SUP_EMO	0.01	--	0.02	--	--	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
OR_HA	--	--	--
OR_EX	--	-0.01	0.01
OR_MO	--	0.01	-0.01
SUP_SOR	0.01	0.00	--
SUP_NEW	0.00	0.00	0.00
SUP_EMO	-0.01	--	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	--	--	--	--	--	--
OR_MO	--	--	--	--	--	--
SUP_SOR	0.02	-0.03	0.00	--	-0.02	0.01
SUP_NEW	--	--	-0.01	--	--	0.02
SUP_EMO	0.01	--	0.03	--	--	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
OR_HA	--	--	--
OR_EX	--	-0.03	0.01
OR_MO	--	0.03	-0.02
SUP_SOR	0.01	0.00	--
SUP_NEW	0.01	-0.01	0.00
SUP_EMO	-0.02	--	0.01

Modification Indices for THETA-DELTA

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	3.32	--	--	--	--	--
OR_MO	3.32	--	--	--	--	--
SUP_SOR	--	1.63	0.85	--	--	--
SUP_NEW	--	--	0.14	0.09	--	--

SUP_EMO	--	0.92	0.80	0.09	--	--
---------	----	------	------	------	----	----

Expected Change for THETA-DELTA

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	0.10	--	--	--	--	--
OR_MO	-0.08	--	--	--	--	--
SUP_SOR	--	-0.02	0.01	--	--	--
SUP_NEW	--	--	0.01	-0.01	--	--
SUP_EMO	--	0.02	-0.02	0.01	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
OR_HA	--	--	--	--	--	--
OR_EX	0.18	--	--	--	--	--
OR_MO	-0.19	--	--	--	--	--
SUP_SOR	--	-0.04	0.03	--	--	--
SUP_NEW	--	--	0.02	-0.01	--	--
SUP_EMO	--	0.03	-0.03	0.01	--	--

Maximum Modification Index is 3.32 for Element (2, 1) of THETA-DELTA

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Covariances

Y - ETA

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH	0.44	0.61	0.41	0.09	0.14	0.17
EQ	0.20	0.27	0.18	0.21	0.33	0.38
LEAD	0.22	0.30	0.20	0.15	0.23	0.27

Y - ETA

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
ACH	0.27	0.29	0.27
EQ	0.39	0.42	0.39
LEAD	0.56	0.60	0.56

Y - KSI

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ORGA	0.09	0.12	0.08	0.07	0.11	0.13
SUP	0.18	0.25	0.16	0.15	0.24	0.28

Y - KSI

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
ORGA	0.28	0.30	0.28
SUP	0.44	0.48	0.45

X - ETA

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
ACH	0.13	0.09	0.08	0.24	0.19	0.21
EQ	0.24	0.16	0.14	0.43	0.35	0.38
LEAD	0.34	0.24	0.21	0.46	0.37	0.41

X - KSI

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
ORGA	0.69	0.47	0.41	0.28	0.22	0.25
SUP	0.33	0.22	0.20	0.59	0.47	0.52

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Factor Scores Regressions

ETA

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH	1.07	1.37	0.44	0.14	-0.60	0.41
EQ	0.10	-0.09	0.16	0.08	0.64	1.75
LEAD	-0.02	-0.07	-0.01	-0.32	0.08	0.34

ETA

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN	OR_HA	OR_EX	OR_MO
ACH	-0.03	-0.28	0.28	-1.14	-0.18	0.00
EQ	0.01	0.01	0.09	0.11	-0.03	-0.38
LEAD	0.47	0.59	0.32	0.40	-0.04	-0.20

ETA

	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
ACH	0.23	0.01	0.12
EQ	0.03	0.02	0.02
LEAD	0.05	0.00	-0.03

KSI

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ORGA	-0.64	-0.81	-0.36	-0.55	0.02	0.26
SUP	-0.05	-0.04	0.00	-0.12	0.17	0.28

KSI

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN	OR_HA	OR_EX	OR_MO
ORGA	0.28	0.55	-0.01	2.02	0.20	0.02
SUP	0.12	0.16	0.02	0.17	-0.03	-0.07

KSI

	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
ORGA	-0.12	-0.18	-0.10
SUP	0.81	0.19	0.12

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
ACH_WO	0.44	-	-
ACH_MA	0.61	-	-
ACH_CO	0.41	-	-
EQ_GO	-	0.21	-
EQ_CL	-	0.33	-
EQ_HA	-	0.38	-
LE_IDE	-	-	0.56
LE_MO	-	-	0.60
LE_IN	-	-	0.56

LAMBDA-X

	ORGA	SUP
OR_HA	0.69	-
OR_EX	0.47	-
OR_MO	0.41	-
SUP_SOR	-	0.59
SUP_NEW	-	0.47
SUP_EMO	-	0.52

BETA

ACH	EQ	LEAD
-----	----	------

	ACH	EQ	LEAD
ACH	- -	- -	- -
EQ	0.18	- -	- -
LEAD	0.16	0.20	- -

GAMMA

	ORGA	SUP
ACH	- -	0.41
EQ	- -	0.66
LEAD	0.16	0.50

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ACH	EQ	LEAD	ORGA	SUP
ACH	1.00				
EQ	0.44	1.00			
LEAD	0.49	0.70	1.00		
ORGA	0.19	0.35	0.50	1.00	
SUP	0.41	0.73	0.79	0.48	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ACH	EQ	LEAD
ACH	0.84		
EQ		0.44	
LEAD			0.30

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	ORGA	SUP
ACH	- -	0.41
EQ	- -	0.73
LEAD	0.16	0.71

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ACH	EQ	LEAD
ACH_WO	0.78	- -	- -
ACH_MA	0.92	- -	- -
ACH_CO	0.53	- -	- -
EQ_GO	- -	0.62	- -
EQ_CL	- -	0.82	- -
EQ_HA	- -	0.94	- -
LE_IDE	- -	- -	0.85
LE_MO	- -	- -	0.89
LE_IN	- -	- -	0.84

LAMBDA-X

	ORGA	SUP
OR_HA	0.96	- -
OR_EX	0.64	- -
OR_MO	0.67	- -
SUP_SOR	- -	0.89
SUP_NEW	- -	0.67
SUP_EMO	- -	0.64

BETA

	ACH	EQ	LEAD
ACH	- -	- -	- -
EQ	0.18	- -	- -
LEAD	0.16	0.20	- -

GAMMA

	ORGA	SUP
ORGA		
SUP		

ACH	- -	0.41
EQ	- -	0.66
LEAD	0.16	0.50

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ACH	EQ	LEAD	ORGA	SUP
ACH	1.00				
EQ	0.44	1.00			
LEAD	0.49	0.70	1.00		
ORGA	0.19	0.35	0.50	1.00	
SUP	0.41	0.73	0.79	0.48	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ACH	EQ	LEAD
	0.84	0.44	0.30

THETA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
ACH_WO	0.39					
ACH_MA	-0.13	0.16				
ACH_CO	-0.23	- -	0.72			
EQ_GO	0.05	0.07	-0.09	0.62		
EQ_CL	0.04	0.11	- -	0.14	0.33	
EQ_HA	- -	- -	-0.10	0.03	- -	0.11
LE_IDE	- -	- -	-0.01	0.09	0.04	- -
LE_MO	- -	- -	- -	0.04	- -	- -
LE_IN	-0.04	-0.04	-0.03	0.05	- -	-0.02

THETA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
LE_IDE	0.28		
LE_MO	- -	0.20	
LE_IN	- -	0.04	0.30

THETA-DELTA-EPS

	ACH_WO	ACH_MA	ACH_CO	EQ_GO	EQ_CL	EQ_HA
OR_HA	0.36	0.44	0.30	0.10	0.09	0.02
OR_EX	0.26	0.28	0.32	0.08	0.06	0.02
OR_MO	0.28	0.30	0.15	0.19	0.24	0.13
SUP_SOR	- -	- -	- -	0.03	- -	- -
SUP_NEW	0.09	0.02	- -	- -	-0.04	- -
SUP_EMO	- -	-0.04	- -	-0.08	-0.03	- -

THETA-DELTA-EPS

	LE_IDE	LE_MO	LE_IN
OR_HA	-0.08	-0.11	-0.09
OR_EX	-0.05	- -	- -
OR_MO	0.05	- -	- -
SUP_SOR	- -	- -	0.03
SUP_NEW	- -	- -	- -
SUP_EMO	- -	0.03	- -

THETA-DELTA

	OR_HA	OR_EX	OR_MO	SUP_SOR	SUP_NEW	SUP_EMO
OR_HA	0.07					
OR_EX	- -	0.60				
OR_MO	- -	0.07	0.56			
SUP_SOR	- -	- -	- -	0.20		
SUP_NEW	0.06	0.14	- -	- -	0.55	
SUP_EMO	0.00	- -	- -	- -	0.07	0.59

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH	- -	0.41
EQ	- -	0.73
LEAD	0.16	0.71

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH	- -	0.41 (0.08) 5.38
EQ	- -	0.73 (0.08) 9.19
LEAD	0.16 (0.08) 2.08	0.71 (0.08) 8.65

Indirect Effects of KSI on ETA

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH	- -	- -
EQ	- -	0.07 (0.03) 2.66
LEAD	- -	0.21 (0.06) 3.72

Total Effects of ETA on ETA

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH	- -	- -	- -
EQ	0.18 (0.06) 3.13	- -	- -
LEAD	0.20 (0.06) 3.39	0.20 (0.08) 2.55	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.084

Indirect Effects of ETA on ETA

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH	- -	- -	- -
EQ	- -	- -	- -
LEAD	0.04 (0.02) 2.02	- -	- -

Total Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	0.44	- -	- -

	(0.08)		
	5.83		
ACH_MA	0.61	--	--
	(0.07)		
	8.99		
ACH_CO	0.41	--	--
	(0.05)		
	7.86		
EQ_GO	0.04	0.21	--
	(0.01)	(0.03)	
	2.87	6.40	
EQ_CL	0.06	0.33	--
	(0.02)	(0.02)	
	3.10	14.73	
EQ_HA	0.07	0.38	--
	(0.02)	(0.03)	
	3.15	13.99	
LE_IDE	0.11	0.11	0.56
	(0.03)	(0.04)	(0.05)
	3.63	2.54	12.42
LE_MO	0.12	0.12	0.60
	(0.03)	(0.05)	(0.05)
	3.64	2.55	11.97
LE_IN	0.11	0.11	0.56
	(0.03)	(0.05)	(0.05)
	3.63	2.54	11.38

Indirect Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	--	--	--
ACH_MA	--	--	--
ACH_CO	--	--	--
EQ_GO	0.04	--	--
	(0.01)		
	2.87		
EQ_CL	0.06	--	--
	(0.02)		
	3.10		
EQ_HA	0.07	--	--
	(0.02)		
	3.15		
LE_IDE	0.11	0.11	--
	(0.03)	(0.04)	
	3.63	2.54	
LE_MO	0.12	0.12	--
	(0.03)	(0.05)	
	3.64	2.55	
LE_IN	0.11	0.11	--
	(0.03)	(0.05)	
	3.63	2.54	

Total Effects of KSI on Y

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH_WO	--	0.18
		(0.03)
		5.78

ACH_MA	- -	0.25 (0.04) 6.46
ACH_CO	- -	0.16 (0.04) 4.19
EQ_GO	- -	0.15 (0.02) 6.28
EQ_CL	- -	0.24 (0.02) 11.20
EQ_HA	- -	0.28 (0.02) 13.11
IE_IDE	0.09 (0.04) 2.22	0.40 (0.04) 10.27
LE_MO	0.10 (0.04) 2.23	0.43 (0.04) 10.59
LE_IN	0.09 (0.04) 2.22	0.40 (0.04) 10.11

PATH ANALYSIS FOR LEADERSHIP MODEL

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	ORGA	SUP
ACH	- -	0.41
EQ	- -	0.73
LEAD	0.16	0.71

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	ORGA	SUP
ACH	- -	- -
EQ	- -	0.07
LEAD	- -	0.21

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	ACH	EQ	LEAD
ACH	- -	- -	- -
EQ	0.18	- -	- -
LEAD	0.20	0.20	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	ACH	EQ	LEAD
ACH	- -	- -	- -
EQ	- -	- -	- -
LEAD	0.04	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
ACH_WO	0.44	- -	- -
ACH_MA	0.61	- -	- -
ACH_CO	0.41	- -	- -
EQ_GO	0.04	0.21	- -

EQ_CL	0.06	0.33	--
EQ_HA	0.07	0.38	--
LE_IDE	0.11	0.11	0.56
LE_MO	0.12	0.12	0.60
LE_IN	0.11	0.11	0.56

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	0.78	--	--
ACH_MA	0.92	--	--
ACH_CO	0.53	--	--
EQ_GO	0.11	0.62	--
EQ_CL	0.15	0.82	--
EQ_HA	0.17	0.94	--
LE_IDE	0.17	0.17	0.85
LE_MO	0.18	0.18	0.89
LE_IN	0.17	0.17	0.84

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	--	--	--
ACH_MA	--	--	--
ACH_CO	--	--	--
EQ_GO	0.04	--	--
EQ_CL	0.06	--	--
EQ_HA	0.07	--	--
LE_IDE	0.11	0.11	--
LE_MO	0.12	0.12	--
LE_IN	0.11	0.11	--



Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	ACH	EQ	LEAD
	-----	-----	-----
ACH_WO	--	--	--
ACH_MA	--	--	--
ACH_CO	--	--	--
EQ_GO	0.11	--	--
EQ_CL	0.15	--	--
EQ_HA	0.17	--	--
LE_IDE	0.17	0.17	--
LE_MO	0.18	0.18	--
LE_IN	0.17	0.17	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH_WO	--	0.18
ACH_MA	--	0.25
ACH_CO	--	0.16
EQ_GO	--	0.15
EQ_CL	--	0.24
EQ_HA	--	0.28
LE_IDE	0.15	--
LE_MO	--	0.17
LE_IN	--	--

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	ORGA	SUP
	-----	-----
ACH_WO	--	0.32
ACH_MA	--	0.37
ACH_CO	--	0.21
EQ_GO	--	0.45
EQ_CL	--	0.60
EQ_HA	--	0.69
LE_IDE	0.15	--
LE_MO	--	0.17
LE_IN	--	--

The Problem used 107976 Bytes (= 0.2% of Available Workspace)

Time used: 0.453 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตรี ชาคritt มานพ เกิดวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2524 สำเร็จการศึกษาคณะ
ครุศาสตร์วิชาเอกมัธยมศึกษาสตร์(ฟิสิกส์) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2546
เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันทำการสอน
วิชาฟิสิกส์ ระดับชั้นปีที่ 2 ณ โรงเรียนเตรียมทหาร อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก